

Maktabgacha Ta'lim Tashkilotlari Direktorlarining Professional O'Z-O'Zini Rivojlantirishga Qo'Yilayotgan Zamonaviy Talablar

Temirov Xushnud Jamolovich¹

Annotatsiya: mazkur maqolada maktabgacha ta'lim tashkilotlari direktorlarining professional o'z-o'zini rivojlantirishga qo'yilayotgan zamonaviy talablari haqida fikr-mulohazalar yuritiladi.

Kalit so'zlar: kasbiy rivojlanish, o'qitish, kattalar ta'lim, malaka, malaka oshirish, malaka oshirish tizimi.

Malaka oshirish tizimi - bu ijtimoiy talablar, ilmiy yutuqlar va boshqaruv faoliyati ehtiyojlarini birlashtirgan eng barqaror tuzilmadir.

Malaka oshirish shunday jarayonki, unda ilgari olingan malakalarni saqlab qolish, kuchaytirish, yangi talablarga moslashtirish, lavozim o'sishi uchun yoki innovatsion ta'lim tashkiloti uchun zarur bo'lgan darajaga yetkazish kerak. Aytish mumkinki, kasb ta'limi ikki bosqichni o'z ichiga oladi: birlamchi kasb ta'limi va ilgari olingan malakalarning keyingi chuqurlashtirilishi, kengaytirilishi va to'ldirishi. Bundan kelib chiqadiki, ta'limning birinchi bosqichi tugaganidan keyingi ta'lim jarayonlarini umumlashtirilgan holda malaka oshirish deb nomlanadi.

Malaka oshirish tizimi kattalar ta'lim tizimining bir qismidir. Uning asosiy muhim xususiyatlari tushunishda "malaka", "malaka oshirish" va "maktabgacha ta'lim tashkiloti rahbarining malakasini oshirish" tushunchalarini tahlil qilishni tadqiqotlarimiz uchun ahamiyatli deb hisoblaymiz.

Vazifalarning ijrosini ta'minlashda ta'lim oluvchilarda yaxlit va tizimli bilim, ko'nikma va malakalarni shakllantirish va ta'lim natijalarini diagnostik baholash muhim o'rin tutadi. Shu nuqtai nazardan boshqaruv tizimida rahbarlarni kasbiy faoliyatga tayyorlash holatini o'rganish, ularning ixtisoslik sohalari bo'yicha kasbiy kompetentligini tadqiq etish, pedagogik tashxislashning innovatsion usullarini ishlab chiqish hamda amaliyotga joriy etishni taqozo etmoqda.

2019-yil 16-dekabrda "Maktabgacha ta'lim va tarbiya to'g'risida" gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni [2] qabul qilindi hamda mazkur Qonunning 7-bob 42-moddasida Pedagogning kasbiy standarti keltirib o'tilgan. Kasbiy standartga muvofiq pedagogga bilimi, mahorati va ko'nikmalaridan ajralmas bo'lgan talablar qo'yiladi. O'z navbatida, pedagogning malaka toifasi ularni attestatsiyadan o'tkazish chog'ida ushbu kasbiy standartga muvofiq beriladi.

A.Radjiyev ta'lim muassasasi rahbarining boshqaruv faoliyati samaradorligi obyektiv va subyektiv omillarga bog'liqligini asoslaydi. Subyektiv omillar orasida shaxsning o'z kasbiy holatini yaxshilashga yo'naltirilganligi alohida o'rin tutadi. Shuning uchun ta'lim muassasalari rahbarlarining kasbiy vakolatlarini rivojlantirish masalalariga qiziqish juda katta, bundan tashqari, O'zbekistonda ta'lim muassasalari rahbarlari uchun maxsus o'quv mashg'ulotlari o'tkazilgan (mavjud emas), natijada ta'lim tizimidagi ma'muriy lavozimlarni, qoida tariqasida, o'zlarining to'g'ridan to'g'ri ishlaridan ozod qilingan o'qituvchilar egallaydilar. Ularning boshqaruv mashg'ulotlari malaka oshirish tizimida amalga oshiriladi.

"Malaka oshirish bozorda raqobatbardoshlikni oshiradi va o'sish uchun qo'shimcha imkoniyat yaratadi, umumiy intellektual rivojlanishga hissa qo'shadi va o'ziga bo'lgan ishonchni mustahkamlaydi. O'zining kasbiy rivojlanishiga bo'lgan ehtiyojni aniqlayotib rahbar, bu ehtiyoj qanday omillar ta'siri ostida yuzaga kelishini tushunishi kerak:



- tashqi muhitning dinamikasi (iste'molchilar - bolalar, raqobatchilar - boshqa maktabgacha ta'lim tashkilotlari, yetkazib beruvchilar - ota-onalar, davlat - maktab);
- yangi xizmatlarning paydo bo'lishiga olib keladigan texnologiyalarning rivojlanishi;
- tashkilot rivojlanish strategiyasining o'zgarishi;
- yangi tashkiliy tuzilmani yaratish;
- yangi faoliyat turlarining rivojlanishi".

Mualliflar ta'kidladilarki, keng miqyosli dasturlarga ustunlik berilishi kerak, ixtisoslashgan va umumiy-madaniy bilimlar yaxlitligi tez o'zgaruvchan texnologiyalarning talablariga yaxshiroq javob beradi. Malaka oshirish dasturlarida olimlar mutaxassislarining o'z ishlab-chiqarish ta'limi, takomillashtirish va rivojlantirish o'rtasidagi farqni ajratib ko'rsatishadi.

Xodimlarni takomillashtirish deganda tashkilotga erishilgan statusni ushlab turishga yordam beradigan strategiya tushuniladi, o'qitish esa, odatda, ishlab-chiqarishdan ajralmagan holda olib boriladi. Mutaxassislarining, shu jumladan, boshqaruvchilarning rivojlanishi istiqbolga yo'naltirilgan uzoq muddatli siyosat bo'lib, uning vazifasi rivojlanish istiqbolini ko'ra oladigan, strategik fikrlaydigan, keng dunyoqarashga ega bo'lgan kadrlarni shakllantirishdir; o'qitish ishlab chiqarishdan ajralgan holda amalga oshiriladi.

Bundan tashqari, xulosa sifatida biz uchta muhim xulosani ko'rib chiqamiz. Birinchidan, o'qitishning turli shakllarida malaka oshirish jarayonida kadrlar malakasini oshirish g'oyasi shubha ostiga qo'yilmaydi. Ko'pgina tadqiqotchilar "kasbiy rivojlanish" va "o'qitish" tushunchalarini teng deb bilishadi. Ushbu yondashuv maktabgacha ta'lim tashkilotlari direktorlarining malakasini oshirish jarayonida ularning kasbiy rivojlanishini ko'rib chiqishga imkon beradi. Ikkinchidan, menejment tadqiqotchilarining fikriga ko'ra, kasbiy rivojlanish, mazmuni mutaxassislarining kasbiy o'sishiga yordam beradigan tegishli dasturlarni yaratish sharti bilan amalga oshiriladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Kasimova Sh.N. Design of vocational training of managers and pedagogical personnel. // Pindus Journal of Culture, Literature, and ELTISSN: 2792–1883 Volume11// Page 11-16.
<https://literature.academicjournal.io>
2. Kasimova Sh.N. Learning business game as an effective from of organization of the process of advancing the process of leaders of preschool educational organizations. // The American journal of social science and education innovations. ISSN-2689-100x IMPACT FACTOR 2021:5.857 Page 595-599. <https://doi.org/10.37547/tajssei/Volume03/ssue04-97>

